

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Asahan

Adellyan Ivanka¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

hjabdrahman30@gmail.com²

E-mail Korespondensi : adellyanivanka29@gmail.com¹

Submitted: 03rd April 2026 | **Edited:** 19th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Ivanka, A., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Asahan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 10-18.

ABSTRACT

This study examines the influence of workload, work stress, and supervisory control on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Asahan Regency. The main issue addressed is the fluctuation of employee performance, which is assumed to be related to internal work conditions and managerial supervision. The objective of this research is to analyze both the partial and simultaneous effects of these variables on employee performance. A quantitative approach was applied using a census method involving all 30 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression supported by SPSS software, including classical assumption tests. The findings indicate that workload and work stress have a significant negative effect on employee performance, while supervisory control has a significant positive effect. Simultaneously, all independent variables significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that 86% of the variation in employee performance can be explained by the three variables, while the remaining 14% is influenced by other factors outside the model. These results highlight the importance of effective workload management, stress control, and supervision in improving employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Supervision, Employee, Performance

PENDAHULUAN

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya dalam bidang perizinan dan investasi. Kualitas layanan yang diberikan oleh instansi ini sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai pelaksana utama kegiatan operasional. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat penting untuk mendukung efektivitas pelayanan publik, meningkatkan kepuasan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan investasi daerah.

Data realisasi penerbitan izin pada DPMPTSP Kabupaten Asahan selama periode 2021-2024 menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan, khususnya peningkatan tajam pada tahun 2023 yang kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan dalam kinerja organisasi yang diduga berkaitan dengan faktor internal sumber daya manusia. Oleh karena itu,

penting untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai guna memastikan keberlanjutan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi, seperti beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai (Putra & Wibowo, 2020). Beban kerja yang berlebihan cenderung menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Sari & Nugroho, 2021). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Selain itu, stres kerja merupakan faktor penting yang sering dihadapi pegawai dalam lingkungan kerja modern. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas kerja pegawai (Pratama et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi berhubungan negatif dengan kinerja pegawai karena dapat memicu kelelahan emosional dan penurunan semangat kerja (Rahman & Kurniawan, 2020). Namun demikian, dalam kondisi tertentu, stres kerja yang terkontrol juga dapat berperan sebagai pendorong kinerja apabila mampu dikelola secara efektif.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengawasan pimpinan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan disiplin, motivasi, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya (Setiawan & Lestari, 2021). Pengawasan yang baik juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Hidayat et al., 2023). Sebaliknya, lemahnya pengawasan dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat kurangnya arahan dan evaluasi yang berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Putra & Wibowo, 2020; Rahman & Kurniawan, 2020), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat berbeda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik individu (Pratama et al., 2022). Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta atau institusi pendidikan, sehingga kajian pada sektor pelayanan publik, khususnya di tingkat pemerintah daerah, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi sektor publik seperti DPMPTSP Kabupaten Asahan. Penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengintegrasikan ketiga variabel utama beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan dalam satu model analisis untuk melihat pengaruhnya secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, serta kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Menurut Koesomowidjojo (2020), beban kerja mencakup aspek waktu, jumlah pekerjaan, serta tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja (*job fatigue*) dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah berpotensi menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Hidayah dan Putri (2021) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai memiliki hubungan negatif terhadap kinerja.

Selain itu, beban kerja juga berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang merasa beban kerjanya melebihi kemampuan cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja (Ramadhan & Sari, 2022). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam lingkungan kerja modern, stres kerja menjadi fenomena yang umum terjadi karena meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan kinerja yang tinggi.

Menurut Luthans (2021), stres kerja muncul ketika individu menghadapi tekanan yang berlebihan sehingga mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisiknya. Stres kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya motivasi. Penelitian oleh Prasetyo dan Handayani (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika pegawai tidak memiliki mekanisme coping yang baik.

Namun demikian, tidak semua stres berdampak negatif. Stres dalam tingkat tertentu dapat berfungsi sebagai pendorong (*eustress*) yang meningkatkan kewaspadaan dan kinerja pegawai (Nugraha & Dewi, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi yang memadai.

Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan merupakan salah satu fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan pembinaan terhadap pegawai.

Menurut Fahmi (2020), pengawasan yang efektif dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada perbaikan kinerja. Pengawasan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan disiplin kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Penelitian oleh Gunawan dan Santika (2022) menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor publik.

Selain itu, pengawasan yang dilakukan secara partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses kerja, sehingga berdampak pada peningkatan tanggung jawab dan kualitas kerja (Utami & Prakoso, 2023). Sebaliknya, pengawasan yang terlalu ketat atau bersifat otoriter justru dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan kondisi psikologis, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, beban kerja, serta lingkungan kerja. Penelitian oleh Arifin dan Putra (2020) menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terintegrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh antar variabel melalui pengolahan data statistik secara objektif (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Asahan selama periode Januari hingga April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Asahan yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih representatif tanpa melakukan pengambilan sampel secara parsial (Sari & Nugraha, 2020).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu beban kerja, stres kerja, pengawasan pimpinan, dan kinerja pegawai. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel beban kerja diukur melalui indikator jumlah pekerjaan, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas; stres kerja diukur melalui indikator tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan ketegangan kerja; pengawasan pimpinan diukur melalui indikator pengendalian kerja, pemberian arahan, dan evaluasi kinerja; sedangkan kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Handayani & Pratama, 2021).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Uji validitas dilakukan

menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik (Ghozali, 2021).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Kurniawan, 2020). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 16,00 dengan standar deviasi 1,930, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat beban kerja yang cukup tinggi namun masih dalam batas variasi yang moderat. Variabel stres kerja memiliki rata-rata sebesar 17,50 dengan standar deviasi 1,996, yang mengindikasikan bahwa pegawai mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan. Sementara itu, variabel pengawasan pimpinan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 21,57 dengan standar deviasi 2,176, yang mencerminkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan dinilai cukup baik oleh responden. Adapun variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata sebesar 25,60 dengan standar deviasi 2,444, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori relatif tinggi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menghadapi beban kerja dan stres kerja yang cukup tinggi, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat yang baik. Hal ini mengisyaratkan adanya peran faktor lain, seperti pengawasan pimpinan, dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,017 - 0,183X_1 - 0,186X_2 + 1,055X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki koefisien negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengawasan pimpinan (X_3) memiliki koefisien positif. Artinya, peningkatan beban kerja dan stres kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, sementara peningkatan pengawasan pimpinan justru meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadhan dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas pegawai. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian Prasetyo dan Handayani (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja. Di sisi lain, pengaruh positif pengawasan

pimpinan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan temuan Gunawan dan Santika (2022) yang menegaskan bahwa pengawasan yang efektif mampu meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram dan P-Plot pada hasil penelitian, distribusi data terlihat membentuk pola yang mendekati normal. Hal ini diperkuat oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,821 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Hal ini mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas. Temuan ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi yang relatif independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot, titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi dapat dikatakan reliabel (Kurniawan, 2020).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.561	.001
Beban Kerja (X1)	-2.079	.048
Stres Kerja (X2)	-2.152	.041
1 Pengawasan Pimpinan (X3)	13.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,048 ($< 0,05$) dengan koefisien negatif, yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayah dan Putri (2021).
2. Stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,041 ($< 0,05$) dengan koefisien negatif, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Rahman dan Kurniawan (2020)

yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas kerja pegawai.

3. Pengawasan pimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien positif yang besar, yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengawasan yang efektif, sebagaimana dikemukakan oleh Utami dan Prakoso (2023).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Gunung Bayu Kabupaten Simalungun.

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^b		
Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	60.582	.000 ^a
	Residual	26		
	Total	29		

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji simultan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 60,582 lebih besar dari Ftabel 2,99 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu dikelola secara terpadu dalam organisasi.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.860	.913

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan (X3), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,860 atau 86%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan mampu menjelaskan 86% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat, sehingga variabel yang digunakan relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang cenderung menurunkan kinerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, pengawasan pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa pengawasan pimpinan dapat berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang mampu mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, organisasi perlu mengoptimalkan peran pimpinan dalam melakukan pengawasan yang efektif dan memberikan dukungan kepada pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak proporsional serta tekanan kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, pengawasan pimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan penjelasan model sebesar 86%, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor beban kerja, stres kerja, dan pengawasan pimpinan merupakan determinan utama dalam penelitian ini.

Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang, pengendalian stres kerja, serta peningkatan kualitas pengawasan pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan instansi diharapkan dapat melakukan distribusi tugas yang sesuai dengan kapasitas pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan sistem pengawasan yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Putra, R. (2020). The influence of internal and external factors on employee performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 101 -110.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A., & Rahmawati, D. (2021). Work stress as a mediating variable between workload and employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 55 - 66.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., & Santika, P. (2022). The effect of leadership supervision on employee performance in public organizations. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1), 88 -97.
- Handayani, S., & Pratama, A. (2021). Pengukuran kinerja karyawan berbasis indikator kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 134 -142.

- Hidayah, N., & Putri, A. (2021). Workload and its impact on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 120 -129.
- Hidayat, R., Santoso, B., & Wijaya, A. (2023). The role of leadership supervision in improving employee performance in public organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 8(2), 112 -125.
- Koesomowidjojo, S. R. (2020). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, R. (2020). Analisis regresi untuk penelitian ekonomi dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2021). Organizational behavior (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nugraha, A., & Dewi, R. (2021). The role of job stress in improving employee performance. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 33 -42.
- Prasetyo, B., & Handayani, S. (2020). The impact of work stress on employee productivity. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 77 -85.
- Pratama, A., Suryani, N., & Lestari, D. (2022). Work stress and employee performance: The moderating role of organizational support. *Journal of Management Research*, 10(1), 45 -58.
- Putra, I. G. N., & Wibowo, A. (2020). The effect of workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(2), 98 -110.
- Rahman, F., & Kurniawan, D. (2020). Work stress and its impact on employee performance: Evidence from public sector organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 210 -222.
- Ramadhan, M., & Sari, D. (2022). Workload and employee performance: Evidence from service sector. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(1), 44 -53.
- Sari, D., & Nugraha, A. (2020). Teknik sampling dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Statistik Terapan*, 4(1), 45 -52.
- Sari, M. P., & Nugroho, R. (2021). The influence of workload on employee productivity in service organizations. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 67 -75.
- Setiawan, H., & Lestari, P. (2021). Leadership supervision and its impact on employee discipline and performance. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 134 -145.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Utami, S., & Prakoso, B. (2023). Participative supervision and employee performance. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(1), 65 -74.
- Wahyuni, S., & Hadi, P. (2019). The effect of job stress on employee performance: A case study in government institutions. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 55 -63.
- Wicaksono, D., & Yuliana, R. (2022). Leadership supervision as a moderating variable in workload and performance relationship. *Jurnal Manajemen Publik*, 14(1), 91 -102.
- Yusuf, M., & Karim, A. (2021). Workload management and employee performance in public service sector. *Jurnal Manajemen Publik*, 13(2), 89 -101.
- Zulkarnain, M., & Fitriani, D. (2022). The effect of supervision and motivation on employee performance in local government. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 77 -88.